

In de zorg 
Uit de zorgen



Vluchtelingen werken in de zorg Durven is winnen

Slotcongres 2021

Interreg
Euregio Maas-Rijn
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling



Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



provincie limburg 



Startpunt voor een inclusieve
arbeidsmarkt

Startpunt voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Stichting Zorg aan Zet (ZaZ)

Houdt zich op strategisch, tactisch en operationeel niveau bezig met vraagstukken over de arbeidsmarkt uit de zorg- en welzijnssector in Nederlands Limburg.

Onze bijdrage aan In de zorg-Uit de zorgen

Samen met onze projectpartners leiden we vluchtelingen toe naar een opleidings- of werkervaringsplek in deze sector. Zo bieden we vluchtelingen perspectief en dragen bij aan instroom van werknemers in de sector. Ook na afronding van het project stellen we onze infrastructuur en ons netwerk beschikbaar voor vluchtelingen die werk zoeken.

De kracht van In de zorg-Uit de zorgen

We geloven dat ieder mens van waarde is en dat werk, liefst in een vaste baan, het meest effectief bijdraagt aan de integratie en aan de gezondheid van nieuwkomers.



Win-win

We delen onze ervaringen in ons netwerk en we inspireren zorgorganisaties om de ontwikkelde methodes in de eigen organisatie toe te passen. Diverse organisaties hebben al positief gereageerd.



Leon Lemeer, Directeur-Bestuurder Zorg aan Zet

"We hopen dat deze doelgroep permanent in de aandacht blijft van werkgevers. Ik denk niet dat we gaan zien dat deze groep gewoon meedraait in de reguliere sollicitatieprocedures en opleidingsrondes; daarvoor zullen ze toch te veel specifieke begeleiding nodig hebben."

Maar met het binnen het project ontwikkelde voortraject en schakeltraject zou een voortdurende instroom van statushouders in de zorg zeker mogelijk moeten zijn. Het zou mooi zijn als alle centrumgemeenten en zorgorganisaties dit als een regulier traject gaan zien. De expertise die met het project is opgedaan is beschreven en deelbaar.

EEN SUCCESVOLLE SAMENWERKING OVER DE GRENZEN HEEN

Vluchtelingen toeleiden naar werk of stage in de zorg

In 2015 kreeg Europa te maken met een grote instroom van vluchtelingen. Werken is een belangrijke voorwaarde voor succesvolle integratie, maar vaak zijn er obstakels in hun zoektocht naar werk. Tegelijkertijd kampt de zorgsector in zowel België, Nederland als Duitsland met een toenemend gebrek aan geschoold personeel. Met het project In de zorg - Uit de zorgen dragen acht euregionaal samenwerkende vluchtelingen-, zorg- en arbeidsmarktorganisaties bij aan een oplossing voor beide uitdagingen.

Europese steun en ambities

Het project loopt van november 2017 tot januari 2021 met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling binnen het programma Interreg V-A Euregio Maas-Rijn (EMR).

Interreg EMR investeert bijna 100 miljoen in de ontwikkeling van de regio EMR in de periode tot 2020. Met deze EU-fondsen in de Interreg-projecten van regionale projectpartners, investeert de EU direct in de economische ontwikkeling, innovatie, territoriale ontwikkeling, sociale inclusie en onderwijs in dit gebied. Ook de provincies Belgisch en Nederlands Limburg en de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen verlenen financiële steun.

De projectaanpak

Om de obstakels weg te nemen, ontwikkelen de partnerorganisaties een programma dat speciaal op de zorg gericht is.

1. Inzet op perceptie van zorgorganisaties op vluchtelingen
2. Inzet op perceptie van vluchtelingen op zorgverlening in onze landen
3. Toeleiding naar werk of stage in de zorg via een bemiddelingstraject, (bij)scholing en persoonlijke begeleiding op de werkvloer voor vluchtelingen

Een brede waaier aan nieuwe methodieken

Laat je inspireren en ontdek de geteste en gevalideerde methodieken in deze publicatie en op



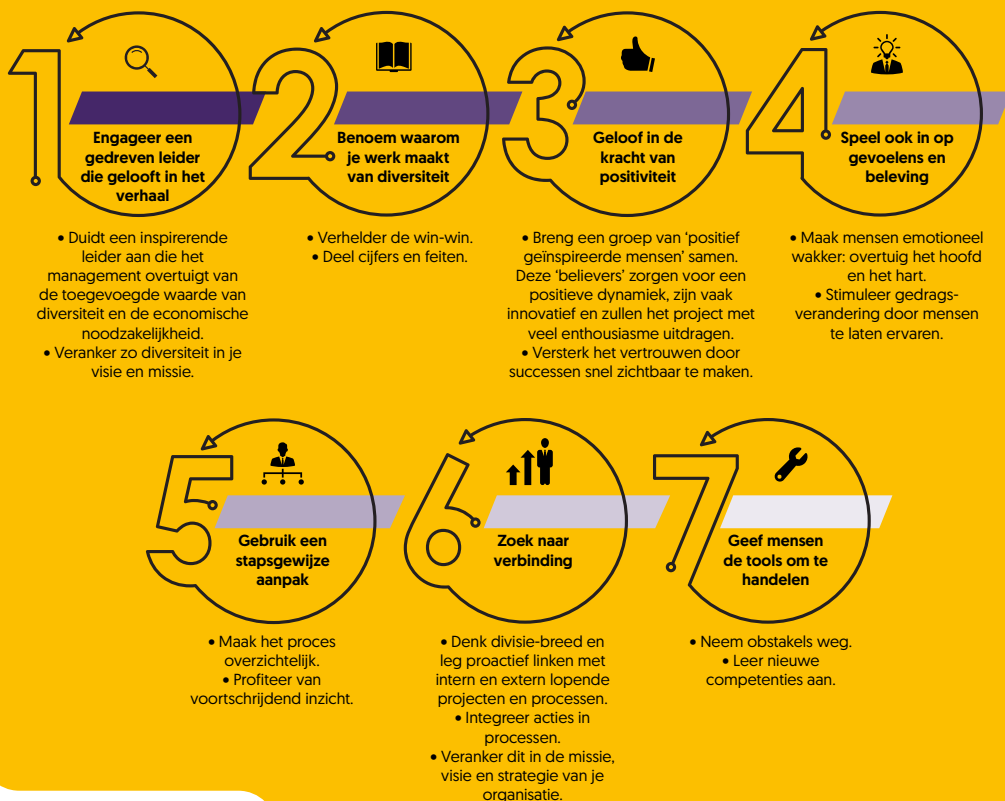
Meer dan 5,5 miljoen mensen wonen in deze grensoverschrijdende regio, waar het beste van drie landen samenkomt in een echte Europese samenleving.



Zo creëer je draagvlak in je zorgorganisatie

Zorgorganisaties aarzelen soms om mensen met een vluchtelingenstatuut aan te werven, omwille van de taaldrempel en tijdsgebrek voor extra coaching. Maar ze maken zich ook zorgen om hun klanten. Alle medewerkers en klanten meekrijgen in dit verhaal is essentieel. Hoe pak je dat aan?

7 INGREDIËNTEN VOOR EEN SUCCESVOL DRAAGVLAK



PERCEPTIE VAN ZORGORGANISATIES OP VLUCHTELINGEN

CASESTUDY FAMILIEHULP

Alle medewerkers en klanten meekrijgen in dit verhaal is essentieel. Familiehulp deelt haar succesverhaal. Om de perceptie van projectmedewerkers

bij Familiehulp en klanten positief te beïnvloeden, zette Familiehulp in Limburg het stapsgewijze model van Kotter in voor organisatieverandering.



ZO CREËER JE DRAAGVLAK IN JE ZORGORGANISATIE



Ann Demeulemeester - Algemeen directeur Familiehulp

"Het project 'In de zorg - Uit de zorgen' bracht ons veel nieuwe partners. We konden toetreden tot nieuwe netwerken, ook internationale netwerken. We leerden organisaties kennen die actief zijn met vluchtelingen. We hebben heel veel opgestoken over talentontwikkeling en over vorming. Eigenlijk globaal kan ik zeggen: het was zeer innovatief. Het project heeft heel sterk ons sociaal ondernemerschap bevorderd. Familiehulp trekt in zijn nieuwe huidige strategie 20-25 volop de kaart van inclusie. Het sensibiliseringstraject dat we hebben uitgerold in het project 'In de zorg - Uit de zorgen' zullen we nu veralgemenen over de hele organisatie."

BEWEZEN DOELTREFFENDHEID



“Welke factoren rondom de perceptie van werknemers in de zorgsector ten opzichte van collega’s met een migratie- of vluchtelingenachtergrond vormen de basis van een goed diversiteitsmanagementbeleid?”. Dat onderzoek voerde Tibo Verbruggen, student Toegepaste Economische Wetenschappen-Beleidsmanagement, onder leiding van professor Dr. Steven Lenaers in 2020. Hij nam Familiehulp Limburg als casestudy. 691 medewerkers namen deel aan het onderzoek, dat de doeltreffendheid van het project zichtbaar maakt.

“Er was een significant verschil zichtbaar in houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond. Meer specifiek hebben de deelnemers aan de dialoogtafels en de mensen die het filmpje van Familiehulp gezien hebben een positievere houding ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond”.

LAAT JE INSPIREREN DOOR

- de gedetailleerde casestudy van Familiehulp
- de aanpak van het perceptietraject door projectpartners in Nederland
- getuigenissen



PERCEPTIE VAN VLUCHTELINGEN OP ZORG

De zorgsector is niet altijd gekend bij mensen met een vluchtelingenstatuut. Vaak kennen zij mantelzorg maar zijn ze onvoldoende vertrouwd met professionele zorg. In het project werden verschillende methodieken gebruikt om vluchtelingen

- te bereiken en te prikkelen tot het zorgberoep,
- te laten ervaren wat zorg geven is,
- een opleidingstraject succesvol te laten afronden.

Het geven van informatie wordt als een belangrijk instrument gezien in het beïnvloeden van de perceptie van vluchtelingen op zorg. Hiervoor werd op de website www.idz-udz.eu, een digitaal handboek ontwikkeld met interessante info en tools. Deze kunnen gebruikt worden door zowel vluchtelingen, begeleiders, zorgorganisaties en zorgverleners.

4 INGREDIËNTEN VOOR SUCCES



Een goede samenwerking met vluchtelingenorganisaties
Zij zetten hun expertise en netwerk in voor een succesvol project.

Openheid, begrip en ondersteuning van workshoptrainers, docenten en stagebegeleiders
Open communicatie voorkomt veel moeilijkheden, ook over mogelijke culturele drempels.

De praktijk- en ervaringstraining
De uitwisseling met collega's en klanten leidt tot:
• positieve ervaringen,
• verbetering van de taal en andere vaardigheden,
• een beter inzicht in de zorgjob.

Administratieve, praktische en persoonlijke hulp
Dankzij hulp op maat (bv. werknemersvaardigheden, ICT- training, fietslessen en kinderopvang) kan de kandidaat succesvol deelnemen aan het traject.



PERCEPTIE VAN VLUCHTELINGEN OP ZORG

HET OPLEIDINGS- EN STAGETRAJECT IN DUITSLAND

In Duitsland ontwikkelde het Rode Kruis een traject van 8 tot 10 weken waarbij de deelnemers in een eerste fase kennis en ervaring opdoen over:

- het zorgstelsel in Duitsland,
- de gebruikte zorgtaal
- de typische zorgtaken.

Tijdens de stage zetten ze de geleerde concepten om in de praktijk en ervaren zij alle facetten van een zorgjob.

Informatie sessie



Deelnemers krijgen een overzicht van

- het zorgstelsel in Duitsland
- de typische zorgtaken
- wat het traject hen kan bieden

Assessment



Er wordt nagegaan of de deelnemer

- aan de randvoorwaarden voldoet
- een warm hart voor zorg heeft
- culturele drempels ervaart
- realistische verwachtingen heeft

Cursus (4 weken)



- Taal over zorg
- Theorie over zorg
- Typische zorgtaken

Stage (4-6 weken)



- De geleerde inzichten in de praktijk omzetten
- Ervaren wat zorg geven is
- Regelmatische feedbacksessies

Evaluatie en certificaat



- De deelnemers worden getest op hun kennis
- De deelnemers krijgen een certificaat
- Het vervolgtraject wordt uitgestippeld



PERCEPTIE VAN VLUCHTELINGEN OP ZORG

Latifa Ouali, Marokko

"Er was veel begrip tussen de deelnemers en de leraren.
Het was erg leuk. Multicultureel!"



Khanm Ali, Syrië

"Ik heb nu ervaring in ouderenzorg. We hebben geen
ouderenzorg in mijn land. Ik werk thuis met mijn ouders."



Kalsum Omar, Syrië

"In de stage leerde ik een nieuw spel: 'Mens erger je niet'.
Ik vind het leuk en speel het nu altijd thuis met mijn kinderen!"



BEWEZEN DOELTREFFENDHEID

- 36 van de 42 geselecteerde kandidaten hebben dit traject succesvol afgerond.
- 50% van de afgestudeerden begonnen aan de opleiding verpleegkunde.

LAAT JE INSPIREREN DOOR

- het gedetailleerde traject in Duitsland
- de aanpak door projectpartners in België en Nederland
- getuigenissen



Hoe we vluchtelingen toeleiden naar een opleiding en baan in de zorg

Een van de hoofddoelstellingen van het project was 'een gevalideerd en beschreven traject ontwikkelen voor stages en tewerkstelling van vluchtelingen/statushouders in de zorgsector.' Gedurende de eerste projectperiode onderzochten de partners uit de drie landen de bevorderende en belemmerende factoren die daarbij een rol kunnen spelen. De opgedane inzichten vormden de leidraad voor het inrichten van de trajecten in de drie landen. Het onderzoek toonde grote verschillen in de inrichting van zorg en wet- en regelgeving tussen de drie projectlanden. Daarom voorziet elk land best een eigen traject, specifiek voor de nationale situatie. In de drie landen werd een modeltraject gebruikt. Na de prikkeling en screening volgen de kandidaten idealiter:



VOORTRAJECT



SCHAKELTRAJECT



OPLEIDING



BAAN

HET TRAJECT IN NEDERLAND

In Nederland zochten de partners Zuyderland, VluchtelingenWerk Zuid-Nederland en Zorg aan Zet samenwerking met mbo-opleidingsinstituut Gilde en het werkgeversservicepunt (WSP)

van de gemeente Sittard-Geleen. In co-creatie kon optimaal gebruik worden gemaakt van de specifieke expertise van de vijf organisaties.

De kwaliteit en intensiteit van de samenwerking tussen deze organisaties bleek achteraf een van de belangrijkste succesfactoren.



TOELEIDING NAAR WERK OF STAGE IN DE ZORG

Zuyderland Zorgcentra leverde de eisen waaraan de zorgopleiding en de kandidaten moesten voldoen. **VluchtelingenWerk Zuid-Nederland** bracht de expertise in over de doelgroep statushouders en hun ontwikkelmogelijkheden en -behoeften en de daarvoor beschikbare tools en middelen. **Zorg aan Zet** zorgde voor arbeidsmarktinzichten en -communicatie, werkte

mee aan perceptiedoelstellingen en vormde een verbindende factor. **Gilde Opleidingen** ontwikkelde in samenspraak met de partners een schakeltraject om kandidaten klaar te stomen voor een reguliere BBL-opleiding. Het **WSP Sittard-Geleen** bleek een onmisbare partner die als centraal aanmeldpunt fungeerde en een intensieve rol speelde in de begeleiding van de leerlingen.



4 tips voor effectief samenwerken

- Kies voor enthousiaste, bevlogen mensen in het team;
- Maak goede afspraken over taken en verantwoordelijkheden, en leg ze vast;
- Stel een centrale coördinator aan die het overzicht houdt;
- Zorg voor regelmatige contactmomenten.



Anneke Alofs,

teamleider Maastricht bij VluchtelingenWerk Zuid-Nederland

“Over het algemeen wordt bij een tekort aan personeel gekeken hoe dat zo snel mogelijk kan worden opgevangen. Daardoor komen vluchtelingen vaak niet in aanmerking omdat mensen met net wat betere kwalificaties voorrang krijgen. Het mooie van de werkwijze bij dit project is dat je vluchtelingen vanaf het begin faciliteert om straks mee te kunnen doen. Dat je ze als doelgroep ziet, en niet als bijvangst. Het project heeft een methodiek opgeleverd, en die kun je overal inzetten, en ook voor andere sectoren. Omdat je kunt schakelen met maatwerk.”

TOELEIDING NAAR WERK OF STAGE IN DE ZORG

BEWEZEN DOELTREFFENDHEID

Het werken aan de randvoorwaarden en drempels in het voortraject en schakeltraject werpt zijn vruchten af: 100% van de gestarte statushouders in Nederland sluit het project af met een diploma en een baan. In reguliere opleidingstrajecten kent men normaal 20 – 30% uitval. Het traject is gevalideerd en overdraagbaar naar

andere organisaties en gemeenten: 4 andere gemeentes en zorgorganisaties in Nederland willen statushouders via dit traject aan een baan helpen in de zorg. Zuyderland neemt dit traject over als een reguliere opleidingsactiviteit na het project. De volgende opleidingsgroep begint in maart 2021.

LAAT JE INSPIREREN DOOR

- Het gedetailleerde traject in Nederland
- de aanpak van de toeleiding naar werk of stages in de zorg door projectpartners in België en Duitsland
- getuigenissen



Dirk Van Laethem, projectmanager van 'In de zorg - Uit de zorgen' blikt terug en vooruit

KERNINZICHTEN

- Om als organisatie succesvol te zijn is het essentieel dat je het **commitment** hebt van de top van je **organisatie** en dat je **ook ambassadeurs** hebt bij de medewerkers die zullen samenwerken met de vluchtelingen. Het is een top-down-top aanpak.
- De tewerkstelling van vluchtelingen en bij uitbreiding van personen met een migratie achtergrond kan maar succesvol zijn als **de organisatie volop inzet op de perceptie** van hun medewerkers ten aanzien van vluchtelingen.
- De **samenwerking met vluchtelingenorganisaties is essentieel**. De partners Limburgs Platform voor Vluchtelingen en Internationaal Comité hebben hun netwerken ingezet om vluchtelingen te bereiken en te enthousiasmeren voor de zorg.
- Een **goede coaching op de werkvloer, een aangepast introductietraject en een goede communicatie** tussen alle betrokken partners in de organisatie voorkomt veel problemen.
- Om deze doelstelling te realiseren is een intens **overleg en samenwerking nodig met lokale besturen, VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering**.

KERNVOORWAARDEN

- Een **goede samenwerking en afstemming met lokale actoren/besturen**. Zij staan in voor de inburgering van vluchtelingen en zijn dus de enablers voor hen. Als de verantwoordelijkheid tot inburgering verdeeld is over verschillende actoren bemoeilijkt dit het traject omdat zowel de vluchteling als de zorgorganisatie dit als een kluwen ervaart. Vereenvoudiging van deze structuren of minimaal een overlegplatform kan hierin verandering brengen.
- Een **garantie op voldoende inkomen**: We hebben gemerkt dat bij een gedeeltelijk tewerkstelling of starten van een opleiding deze vergoeding wegvalt waardoor het voor de erkende vluchteling niet mogelijk is om deze stap te zetten omdat het beschikbare inkomen dan te klein is om te overleven.
- **Aandacht voor randvoorwaarden** zoals kinderopvang, vervoer, taal, praktische en emotionele ondersteuning.



DE VOLGENDE WEG

De ontwikkelde kennis en modellen worden verder verfijnd en ingezet in de recurrente werking van Familiehulp. We gaan van een projectaanpak naar een inkanteling in de strategische doelen 2020 – 2025. Daarmee bereiken we 13.000 medewerkers en hopen we dat zij het ook verder uitdragen in hun contacten met andere organisaties.

Leon Lemeer, projectleider ‘In de zorg – Uit de zorgen’ en directeur bij Zorg aan Zet

KERNINZICHTEN

- **Zorgorganisaties en gemeenten zijn oprecht geïnteresseerd** om kansen te creëren voor deze gemotiveerde doelgroep.
- **Het model werkt en vindt navolging; er is een toekomst na de Europese subsidies**
Het ontwikkelde model is overdraagbaar; een methodiek die ter beschikking wordt gesteld aan geïnteresseerde zorgorganisaties/gemeenten.
- **Win-win-win**
 - 1) **statushouders** worden zelfstandig, niet afhankelijk van een uitkering, benutten hun talenten
 - 2) **werkgevers** hebben gemotiveerde werkrachten/ medewerkers
 - 3) **lokale besturen**: minder uitkeringsgerechtigden
- **Succes maakt enthousiasmeren eenvoudiger**: er is sprake van olievlekwerking, zowel bij gemeenten/zorgorganisaties als bij de statushouders zelf. De eerste deelnemende statushouders zijn ambassadeurs geweest van het project ; er was een overweldigende interesse voor het tweede traject dat – na afloop van het project – vanaf maart 2021 loopt bij Zuyderland.
- **Schenk voldoende aandacht aan perceptie**. Projectpartner Vluchtelingenwerk Zuid-Nederland speelde een essentiële rol in het werken rond cultuurverschillen via onder meer trainingen voor zowel vluchtelingen als medewerkers in de zorg.
- **Goede coördinatie en communicatie op alle niveaus en tussen alle partners** is een voorwaarde voor succes.
- Het aanstellen van **‘dedicated’ projectcoördinatoren en job- en arbeidscoaches** is essentieel.



KERNVOORWAARDEN

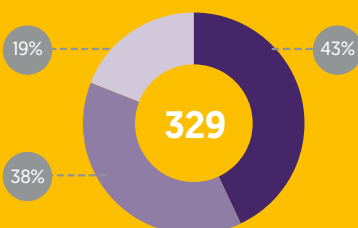
- **Financiering:** financiële & logistieke ondersteuning door de gemeenten is nodig. Concreet: Statushouders behouden hun uitkering tijdens het voortraject,
- **Aandacht voor randvoorwaarden** zoals kinderopvang, openbaar vervoer, steun van het thuisfront;
- **Het kost tijd, geld en aandacht** dus geïnteresseerde/ gemotiveerde werkgevers moeten vanuit economisch én maatschappelijk belang doelbewust voor deze doelgroep kiezen.

DE VOLGENDE WEG

Het ontwikkelde samenwerkingsmodel en het leer-werktraject dienen als blauwdruk voor andere organisaties en gemeenten die ermee aan de slag gaan:

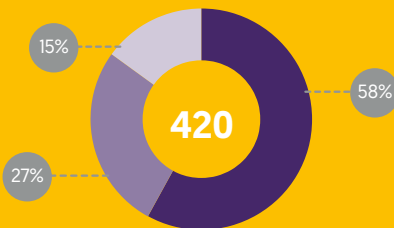
- **Gemeente Sittard-Geleen** start in samenwerking met Zuyderland en Gilde Opleidingen een tweede traject op 21 maart 2021;
- **Gemeente Venlo** en 2 werkgevers (ouderenzorg) willen statushouders gaan opleiden;
- **Gemeente Heerlen** en een werkgever ouderenzorg en WSP hebben interesse;
- Met de **gemeente Maastricht** en een geïnteresseerde werkgever zijn gesprekken gestart;
- Met de **gemeente Roermond** zijn contacten gelegd.

VLUCHTELING



■ LIMBURG (BE) 142
■ LIMBURG (NL) 124
■ NRW (DE) 63

MEDEWERKER



■ LIMBURG (BE) 246
■ LIMBURG (NL) 113
■ NRW (DE) 61

De doelstelling was om 500 vluchtelingen en medewerkers te bereiken met het project. De participatie aan de verschillende trajecten mocht slechts 1 maal geteld worden (instructie Interreg).



Slotcongres 2021

www.idz-udz.eu

IN DE ZORG



UIT DE ZORGEN